

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

7 mai 2019

## TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE - (N° 1924)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

**AMENDEMENT**

N ° 228

présenté par  
Mme Motin et M. Perea

-----

**ARTICLE 26**

I. – Après le mot :

« celle-ci »,

supprimer la fin de la seconde phrase de l’alinéa 2.

II. – En conséquence, après le même alinéa, insérer l’alinéa suivant :

« L’indemnité de rupture conventionnelle est calculée selon des modalités déterminées par décret et prenant en compte la rémunération et l’ancienneté. »

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

La Commission des Lois a adopté un amendement précisant le dispositif de rupture conventionnelle prévu à l’article 26 du projet de loi.

Ainsi, l’article 26 prévoit désormais que l’indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne puisse être inférieure à un montant minimum défini par décret et valable pour tous. L’indemnité de rupture reste cependant largement indéfinie et ses modalités de calcul incertaines. En l’état, l’article laisse une liberté très importante aux employeurs publics pour déterminer le montant de l’indemnité via la convention de rupture.

Le coût total du dispositif de rupture conventionnelle dépend du nombre de rupture, du coût des indemnités de départ, du coût en matière de chômage et du coût en matière de retraite. Une budgétisation prévisionnelle précise est donc impossible.

Le chiffrage de l'étude d'impact estime uniquement le coût en matière de chômage (16,3 M en 2020, 54,5 M en 2021 et 87,1 M en 2022). Pourtant, on peut d'ors-et-déjà estimer que le coût individuel du dispositif sera élevé. Toujours selon l'étude d'impact, le montant de l'indemnité ira de 12 à 26 mois de rémunération et serait plafonné à 45 734,71 euros. Ce plafond est atteint relativement rapidement si l'on considère les salaires moyens de chaque catégorie de fonctionnaire :

- 13,5 mois avec un salaire moyen de catégorie A ;
- 15,5 mois avec un salaire moyen de catégorie B ;
- 19,4 mois avec un salaire moyen de catégorie C.

Si l'on reprend les données de l'étude d'impact et que l'on considère que l'indemnité versée sera du montant du plafond, le seul versement des indemnités pourrait coûter jusqu'à 68,2 M en 2020, 91,5 M en 2021 et 114,3 M en 2022.

Dans ce cadre, le très faible encadrement du montant de l'indemnité de rupture et l'incertitude accrue sur les sommes accordées que génère la rédaction actuelle de l'article 26 soulève de nombreuses questions.

L'amendement propose donc de compléter l'article en prévoyant que les modalités de calcul de l'indemnité de rupture soient définies par décret et reposent sur la rémunération brute de l'agent. Les modalités de calcul devront notamment prendre en compte l'ancienneté de l'agent.

Cet amendement est vecteur de stabilité et de sécurité pour l'agent et l'employeur. Il garantit :

- Pour l'agent : une indemnité liée à sa rémunération et qui ne peut dépasser un minimum ;
- Pour les employeurs publics : une indemnité plafonnée selon la rémunération de son agent.